



外国人材活用事例 トラブル編

GMS 海外人材
マネジメントサービス

トラブル事例①

在留資格更新「会社側が怠った」実習生、賠償求め提訴

鉄筋加工会社で働いていたベトナム人技能実習生（23）が、受け入れた監理団体と実習先の会社が在留資格の更新を怠ったために実習を続けられなくなったとして、損害賠償を求め、地裁に提訴した。

1年後の更新時、監理団体や会社から更新手続きが間に合わないため、帰国を促された。

実習生側は、会社側が更新に必要なパスポートと在留カードを預かっていながら、更新手続きを怠ったと主張。実習を続けていれば得られた収入などの支払いを求めている。

トラブル要因

一番気をつけるべき在留資格に関して、
監理団体の認識の甘さから生じた事象。

対策！

適切な在留資格管理は必須
紙の管理からデータ管理に移行し万全の体制を

トラブル事例②

生活空間でのトラブル

ゴミの分別や指定日に出す習慣がないため、ゴミの出し方について近隣住人とトラブルに発展。深夜に大きな声で会話する、音楽をかける等といった騒音問題も相まって大きなクレームに。

総務担当者が謝罪を行うも物件の管理会社から退去の要請を受け、別の物件を用意することに。

トラブル要因

監理団体と実習生のコミュニケーション不足。
未然に防げるトラブル。

対策！

日本と母国のギャップを埋めること。
入社前後の手厚いフォロー体制を敷くこと。
定期訪問・定期面談の実施の必要性。

トラブル事例③

通院対応で企業総務担当者様の負担増

母国との環境の違いにより体調を崩しやすくなり、通院を希望する実習生が発生。

その都度、総務担当者が病院への付き添いをしており、1回の通院で半日が潰れてしまい本来の業務が遅延してしまった。

トラブル要因

生活サポートが不足していたこと。
監理団体が遠隔にあり、満足なフォロー体制が敷かれていなかったこと。

対策！

想定される工数に対して、マンパワー任せの対応は限界。
実習生への相談フォロー体制など外部リソース・体制が必要。

トラブル事例④

用途不明金

実習先企業から監理団体を通して実習生に支払われる「研修手当」について、組合は7万円を企業に請求し、実習生には5万円しか渡さず。受領書には7万円と書くよう実習生に指示をする事案発生。実習生から送り出し機関に相談が入って発覚。

組合・監理団体の用途不明費用の実態。
TVでも度々報道される外国人材に関わる費用の不透明性。

トラブル要因

監理団体が事前に提示する金額と実際のコストに開きがあるケースが多い。
受入停止、社名公表などのリスクも。

対策！

ガラス張りの運営をしている組合や送り出し機関を選定する必要がある。

トラブル事例⑤

説明不足で労災発生

技能実習生が工場勤務で作業中、ベルトコンベヤーに腕を巻き込まれる労働災害が発生。技能実習生は右腕を切断した。

技能実習生は、作業内容の説明を通訳なしで実施し指導監督が不十分だったとして、約8900万円の損害賠償を求めて訴えを起こした。

トラブル要因

作業説明などで通訳を入れるなど配慮が不足
コミュニケーション不足は重大事故に直結

対策！

実習生への作業指示を明確にする工夫
翻訳サービスやマニュアル動画など

トラブル事例⑥

残業代不払い・過重残業の訴え

実習先企業で残業代の不払いや過重な残業があったとして実習生が外部支援団体に保護された。月30時間までしか残業代が出ていなかったが、実際には最大 月160時間の残業があったとの訴え。

実習先企業では就業時間後の自主トレーニングの課題は与えていたが、就業時間後は管理しておらず、主張が食い違った。
実習先企業では和解のために請求された残業代を支払った。

トラブル要因

技能実習生の勤怠管理や労務管理の不備
メディアの注目も高く、行政も管理を厳格化の方向

対策！

エビデンスがデータで残る勤怠管理・労務管理の導入検討
法的なトラブルになる前に実習生が相談できる体制構築

トータルサポートサービス

GMS 海外人材
マネジメントサービス

CAM トータルサポートサービスは シームレスなサポートで安心です



お問い合わせ

フリーダイヤル

営業時間:10:00-18:00(月-金)

0120-530-451

GMS 海外人材
マネジメントサービス